

シェ・モア独自の教育システムの構築と運用

～やりがいと向上心を持った職員の育成を目指して～

神奈川県海老名市

特別養護老人ホーム シェ・モア

職員 ○若杉祐樹 金子直浩 小嶋みゆき 施設長 萩原玲子

1 はじめに

近年、我が国においては、高齢化が加速する中、認知症や医療ニーズの高い高齢者が増加しています。

それにより、国民の福祉・介護ニーズはより多様化・高度化の傾向にあります。

シェ・モアでは、これらのニーズに的確に対応できる質の高い人材を育成していく為、平成23年度の目標として、独自の教育システムの整備を掲げました。そこで、教育委員が中心となり、教育システムの構築を行いました。

そして、平成24年度より教育システムの周知、運用に取り組んでいます。運用より1年半、現在までの取り組みと、運用の現状をまとめたのでここに報告します。

2 事例や取組の紹介

シェ・モアは平成18年度開設のユニット型の特別養護老人ホームで、入居60床、短期入居20床、介護職員は現在常勤36名、非常勤10名です。

「シェ・モア」とはフランス語で「私の家」を意味しています。そして、私たちの施設はそれぞれの人生を尊重し、「自由」で「豊か」な「思い思い」の暮らしをデザインするための支援をすることを理念としており、ご利用者様お一人おひとりの思いを大切に「私の家」で自分らしく快適に過ごして頂けるようサービス提供をしています。

シェ・モアではオープンから、年間10回以上の勉強会や各ユニットの事例発表・心肺蘇生クラブ・介護技術向上の為の技術確認テストなどを行ってきました。しかし、教育体系の視点で見ると、人材育成としての取り組みが、それぞれ点在しており、一貫性のない現状でした。

そこで、平成23年度BSC戦略策定会議にて、シェ・モアの戦略テーマの一つに人材育成が挙げられました。同年の取り組みとして、シェ・モア独自の教育システムの整備を掲げ、教育委員が中心となり教育体系の構築を行いました。

一方で、私たちの法人では新人事考課制度の整備を進めており、法人の求める期待人材像をキャリアごとに明確にした上で、職員が法人の求める人材へと成長していけるようなシステムの開発に取り組んでいます。シェ・モア教育システムは、その新人事考課制度に連動させることにより、年度ごとの成果が評価され、自己の成長も実感できることを独自性としています。そして、教育システムの目標は介護職員が仕事をしていく中で、やりがい・向上心を持ち各自が専門性を高め、目標を持って主体的に自己啓発できることを目指しています。

具体的な方法としては、まず経験や能力別に人事考課に順じたステージ設定を行いました。そこから各ステージにおける期待人材像を明確にし、点在していた人材育成に関連した取り組みを各ステージの期待人材像に応じたステージクリア条件として設置しました。ステージはⅠ～Ⅳまで設定し内容は次のようになっています。

- ・ステージⅠは介護の基本を身に付け、組織のメンバーとしての役割と責任を果たすことを期待役割とし、知識・技術・観察力・組織理解・職業倫理・コミュニケーションの能力向上を目標に、基礎知識や手技を学ぶ勉強会や研修等の参加を条件としました。
- ・ステージⅡでは個別ケアの実践や他職種との連携が図れることを期待役割とし、統合力・応用力の向上を目標に、施設行事实行委員会への参加や介護技術の応用テスト合格等を条件としました。
- ・ステージⅢでは、新人育成や施設行事の立案・運営、介護の研究的視点を育むことが出来ることを期待役割とし、研究手法・教育力の向上を目標に、施設行事委員長や事例筆頭研究者の経験等を条件として設置しました。
- ・ステージⅣではリーダーシップや介護職としての専門性が発揮できることを期待役割とし、マネジメント能力の向上を目標に、ユニットリーダーや事例研究におけるスーパーバイザー等の役割を条件として設置しました。

次に今まで点在していた勉強会等を年間スケジュールにしました。勉強会を毎月第1木曜日、第3金曜日に固定し、施設の年間の予定に応じて技術確認テストや事例発表会、心肺蘇生クラブ等の予定を調整しました。更に、ステージクリア条件をステージごとに分けた年間スケジュールを作成し、自身のステージの年間予定が把握できるようにしました。

そして、期待するステージ毎の到達目標や学習課程を共有する為のツールとして個人成長ファイルを作りました。ファイルには施設の理念や年度方針、システムを通しての目標やステージごとの期待人材像や達成基準、年間スケジュールや自らの成長過程が振り返れるシート等がまとめられています。

これらの構築・整備期間を経て平成24年度から運用を開始し、教育委員が各ユニットカンファレンスに参加し説明をすることで周知を図りました。しかし、半年後に行ったアンケートでは教育システムが全職員には浸透していないのが現状でした。それでも、職員のステージに応じた介護技術確認テストの実施や研究手法の理解を目的とした介護事例研究発表大会の開催、毎月2回行われる勉強会に職員が個人成長ファイルを携帯してくる等教育システムの運用を継続した結果、年度末に行ったアンケートでは教育システムは全職員へ浸透していました。

そして今年度は、24年度の取り組みに対する反省を踏まえ、職員がよりシステムを活用できるような環境を設定しました。

反省点と環境設定は以下の3点です。

- 1、個々の職員が常に自己の成長の為に携帯、活用すべきファイルを活用する場が少なかったこと

↓

個人成長ファイルをより活用していく為に、上司とのヒアリング時には職員のファイルを基に学習状

況の振り返りをするようにしています

2、年間を通して行った勉強会の内容がシステムの目標を反映した内容でなかったこと



教育委員会で勉強会のシラバスを作成し、各委員会に任せていた勉強会の主催に指導的立場として関

わりました。加えて勉強会内容の定着を評価するため、年度末にステージ昇級試験を設けました

3、教育システムの周知に時間がかかり、法人で求めた期待人材像に向けた取り組みが職員一人ひとり

の年間業務目標に反映されなかったこと



職員一人ひとりが、それぞれのステージ目標達成に向けた年度の成果課題を個人目標として設定し取り組めるように働きかけました

今年度は以上の1～3の環境設定を行い年度末に評価する予定です。

3 考察

教育システムの運用から1年半が経ちます。今年9月に実施したアンケート結果から未だ教育システムの目標に対する理解度が低いのが現状です。また、職員は教育システムのステージ目標を基にした年間の成果課題に取り組んでいる最中であり、まだ十分に自己の成長が実感できていません。

教育システムは全職員へ浸透し、活用され始めたばかりです。年度末には今年度の取り組みを評価し、また新たな課題を明らかにします。そして、その課題に対し教育委員会で施策を講じ取り組み続けることで、職員は教育システムに対する理解を深め、システムは職員に根付いていくと確信しています。

4 おわりに

私たちの施設は教育システムを新人事考課制度に連動させていくという大きな目標を掲げ取り組んでいます。構築・整備から2年半、第一歩を踏み出したばかりで、システムの目指すやりがい・向上心を持ち各自が専門性を高め、目標を持って自己啓発できる職員の育成にはまだまだ時間はかかると思います。今後も更なる高齢化や、介護ニーズの多様化・高度化が予測されますが、これらの状況に永く対応できる人材の育成を目指していきたいと思います。